

Práce se zabývá vybranými právními aspekty procesu výběru uchazečů o zaměstnání. Prostřednictvím studia odborné literatury a dalších pramenů, právních předpisů a také pomocí vlastního malého průzkumu se autorka v souvislosti s tématem práce zabývá především problematikou zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a ochrany osobních údajů. Přibližuje ale také problematiku postavení uchazeče o zaměstnání, předmluvní odpovědnosti a nepoctivého jednání potenciálního zaměstnance i zaměstnavatele, způsoby možného získávání zaměstnanců a další souvislosti, neboť s tématem práce je spjata daleko více konsekvencí, než by se na první pohled mohlo zdát. Nejsou opomenuty ani možnosti obrany poškozeného. Výběr uchazeče o zaměstnání tak rozhodně nelze pokládat pouze a výlučně za disciplínu personalistickou.

Práce pracuje s právními předpisy jako je zejména zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, antidiskriminační zákon o zákon o ochraně osobních údajů. Ačkoli je výběr budoucího zaměstnance v působnosti zaměstnavatele, jsou na zaměstnavatele kladeny takové požadavky, aby se nemohl například dopouštět diskriminace či nemohl neoprávněně zasahovat do soukromí uchazeče o zaměstnání. Proto například potenciální zaměstnavatel může vyžadovat od uchazeče o zaměstnání a dalších osob pouze informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Z autorčina malého průzkumu vyplývá, že problematika diskriminačních nabídek zaměstnání je stále aktuální, přičemž nejčastěji se objevovala diskriminace z hlediska pohlaví a věku.

Cílem práce je tedy přiblížit postavení uchazeče o zaměstnání jako slabší smluvní strany, nastínit problematiku diskriminace uchazečů o zaměstnání a zároveň poodhalit, jaký je současný stav v oblasti nabídek zaměstnání, a zda tyto nabídky obsahují diskriminační rysy, přiblížit problematiku ochrany osobních údajů, a to i v souvislosti s rozvojem informačních technologií, osvětlit, jaké všechny další souvislosti se pojí s procesem výběru uchazeče o zaměstnání.